

Amt der Tiroler Landesregierung
SG Landesstatistik und tiris

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Tirol

Aktuelle Entwicklungen und Erklärungsansätze zum Gender Pay Gap

Innsbruck, 08-2018

Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
SG Landesstatistik und tiris

Bearbeitung: MMag. Mario Stadler, MMag. Caroline Bonn, PhD

Redaktion: Mag. Manfred Kaiser

Adresse: Landhaus 2
Heiliggeiststraße 7-9
6020 Innsbruck
Telefon: 0512-508 DW 3602
e-mail: landesstatistik@tirol.gv.at

Nachdruck - auch auszugsweise - ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Theoretische Anmerkungen	2
Der Gender Pay Gap — Definition	2
Diskriminierung — Definition	2
Datenbasis	3
Verdienststrukturerhebung	3
Lohnsteuerstatistik	4
Ergebnisse	4
Die Entwicklung des Gender Pay Gaps im Kontext	4
Der bereinigte Gender Pay Gap und Einflussfaktoren auf die Lohnlücke in Tirol	10
Ergebnis der Oaxaca-Blinder-Zerlegung	10
Ergebnis der Regressionsanalyse	11
Charakteristika “weiblicher” Erwerbsarbeit in Tirol	14
Fazit	22
Methodische Anmerkungen	24
Schätzung der Entwicklung der Bruttostundenlöhne	24
Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gaps	24
Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps (Oaxaca-Blinder-Zerlegung)	24
Anhang	26
Mathematische Darstellung der angewandten Methoden	26
Berechnung des unbereinigten GPG mittels Bruttostundenbezügen aus der Verdienststrukturerhebung	26
Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung	26

Einleitung

18,3 % — so hoch war der EU-Indikator Gender Pay Gap auf Basis der Lohnstrukturerhebung in Tirol im Jahr 2016. Des Öfteren wird argumentiert, dass zu einem großen Teil objektive Faktoren für geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede verantwortlich seien. Dies stimmt nur zum Teil und es ändert nichts daran, dass de facto Frauen in Tirol noch immer um fast ein Fünftel weniger verdienen als Männer. Eine Tatsache, die kurz- ebenso wie langfristig die Lebenssituation der Menschen und das Verhältnis zwischen den Geschlechtern wesentlich beeinflusst.

Berufswahl, Unterbrechungen im Erwerbsleben, unterschiedlich lange Arbeitszeiten, sowie, zu einem geringeren Teil, Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Humankapital¹ und nicht-kognitiven Fähigkeiten werden in der Literatur als Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap genannt. Traditionelle Geschlechterrollen und damit die Aufteilung von Erwerbsarbeit und nichtbezahlten Betreuungs- und Erziehungstätigkeiten zwischen Frauen und Männern spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.² Nach wie vor beeinflusst auch die Diskriminierung von Frauen das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern. Während der Effekt der geschlechtsspezifischen Diskriminierung auf Basis empirischer Studien schwer zu quantifizieren ist, lässt sich aus den Ergebnissen ökonomischer Experimente ableiten, dass die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Frauen nach wie vor einen wesentlichen Bestimmungsfaktor für den Gender Pay Gap darstellt.³ Letztlich ist ein komplexes Zusammenspiel der genannten Faktoren dafür verantwortlich, dass sich — trotz aller Fortschritte — die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bis heute nicht geschlossen hat.

Idealerweise würde eine umfassende Analyse der Thematik alle möglichen Einflussfaktoren behandeln sowie Antworten darauf liefern, wie die geschlechtsspezifische Lohnlücke endgültig geschlossen werden kann. Dies ist jedoch eine Frage der zur Verfügung stehenden Daten, deren Vergleichbarkeit über die Zeit sowie im internationalen Kontext und der methodischen Möglichkeiten, Charakteristika der erwerbstätigen Frauen und Männer zu identifizieren und deren Einfluss auf die Lohnlücke abzuschätzen.

Ziel der vorliegenden Studie ist es daher nicht, eine endgültige Erklärung für die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Tirol zu liefern, sondern auf Basis der verfügbaren Daten Tendenzen der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede aufzuzeigen und einige Charakteristika "weiblicher" Erwerbsarbeit in Tirol zu beschreiben.

Zu diesem Zweck wird zunächst die Entwicklung des Gender Pay Gaps in Tirol für die Jahre 2008 bis 2016 dargestellt und im europäischen Kontext betrachtet. In der Folge wird auf Basis der Daten der Lohnstrukturerhebung 2014 die Lohnlücke genauer analysiert: Hierbei werden die Einkommensunterschiede in einen "erklärten" und einen "unerklärten" Teil zerlegt. Zudem werden mögliche Einflussfaktoren auf geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede, wie beispielsweise die höchste abgeschlossene Ausbildung oder die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, identifiziert. Im Rahmen einer deskriptiven Analyse

¹Unter Humankapital versteht man in der Volkswirtschaftslehre im Allgemeinen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen, das in Personen verkörpert ist sowie durch Ausbildung, Weiterbildung und Erfahrung erworben wird.

²siehe bspw. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

³siehe bspw. Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *American economic review*, 90(4), 715-741. und Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.

werden abschließend einige Charakteristika “weiblicher” Erwerbsarbeit in Tirol dargestellt.

Theoretische Anmerkungen

Der Gender Pay Gap — Definition

Als Gender Pay Gap (GPG)⁴ wird im Allgemeinen der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bezeichnet. Der GPG als Prozentwert drückt die durchschnittliche Differenz zwischen den Gehältern von Frauen und Männern im Verhältnis zum durchschnittlichen Gehalt der Männer aus. Je nachdem, ob individuelle Merkmale der Beschäftigungsstruktur (z.B. die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden oder die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit) berücksichtigt werden oder nicht, unterscheidet man den **bereinigten GPG** vom **unbereinigten GPG**. Gemäß der Vorgabe von Eurostat wird für den EU-weiten Vergleich der unbereinigte GPG herangezogen. Die Berechnung des bereinigten GPG erlaubt die Zerlegung der Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil. Mittels der sogenannten Oaxaca-Blinder-Dekomposition⁵ kann zudem der Einfluss von individuellen Merkmalen auf das Ausmaß des GPG identifiziert werden. Soweit nicht anders angegeben bezeichnet in der vorliegenden Studie der GPG die unbereinigte Lohnlücke.

Diskriminierung — Definition

Unter Diskriminierung versteht man jede sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer (z.B. Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit) bzw. nicht unmittelbar wahrnehmbarer (z.B. Religion, sexuelle Orientierung) Merkmale.⁶ Unterschieden wird weiters zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung.⁷ Während im Fall der unmittelbaren Diskriminierung eine Person beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts schlechter gestellt wird, werden im Fall der mittelbaren Diskriminierung neutrale Regelungen missbraucht, um eine Person schlechter zu stellen. Die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt kann unterschiedliche Formen annehmen. So kann es beispielsweise zu einer Schlechterstellung von Frauen betreffend Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und sozialer Sicherheit kommen. Es kann ihnen aber auch der Zugang zu bestimmten Berufen, Branchen oder Positionen verwehrt bleiben.

⁴Die Begriffe Gender Pay Gap, Lohnlücke, geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, Verdienstunterschied und Einkommensunterschied werden nachfolgend synonym verwendet.

⁵Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709. und Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.

⁶Stadt Wien, Was versteht man unter Diskriminierung?, online unter: <https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/index.html> [16.07.2018]

⁷Gleichbehandlungsgesetz § 5 Abs. 1 und 2.

Datenbasis

Für die Analyse des Gender Pay Gaps in Tirol werden im Rahmen der vorliegenden Studie hauptsächlich zwei Datenquellen herangezogen: die Verdienststrukturerhebung für die Jahre 2010 und 2014⁸ sowie ergänzend die Lohnsteuerstatistik der Jahre 2008 bis 2016⁹.

Verdienststrukturerhebung

Die Verdienststrukturerhebung liefert zuverlässige, vergleichbare Informationen über Höhe und Struktur der Verdienste von unselbstständig Beschäftigten. Sie umfasst neben den Bruttoverdiensten auch demographische Merkmale (z.B. Alter, Bildungsstand, Geschlecht) sowie weitere arbeitsplatzbezogene Merkmale der unselbstständig Beschäftigten und Merkmale der Unternehmen, in denen die Arbeitnehmer beschäftigt sind. In Österreich wird die Verdienststrukturerhebung von Statistik Austria auf Basis EU-weit harmonisierter Standards durchgeführt. Der Erhebungsbereich der Verdienststrukturstatistik für die Jahre 2010 und 2014 erstreckt sich auf Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten inklusive Lehrlingen in den ÖNACE-Abschnitten B–N und P–S, die zum Stichtag 31.10.2010 bzw. 31.10.2014 wirtschaftlich tätig waren.¹⁰

Nicht erhoben wurden die Abschnitte Land- und Forstwirtschaft (A), Öffentliche Verwaltung (O) sowie Private Haushalte (T) und Exterritoriale Organisationen (U). Zur Anonymisierung des Datenbestandes wurden in der vorliegenden Studie die Abschnitte B, D und E zu einem Bereich zusammengefasst. Die untersuchten Wirtschaftsabschnitte sind somit:

B, D, E	Bergbau, Energieversorgung, Wasserversorgung und Abfallentsorgung
C	Herstellung von Waren
F	Bau
G	Handel
H	Verkehr und Lagerei
I	Beherbergung und Gastronomie
J	Information und Kommunikation
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
L	Grundstücks- und Wohnungswesen
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
P	Erziehung und Unterricht
Q	Gesundheits- und Sozialwesen
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

⁸Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung der Jahre 2010 und 2014.

⁹Statistik Austria, Statistik der Lohnsteuer 2008 bis 2016.

¹⁰Seit dem Jahr 2010 wird die Verdienststrukturerhebung auf Grundlage der revidierten Wirtschaftstätigenklassifikation ÖNACE 2008 sowie der Internationalen Standardklassifikation für Berufe ISCO-08 erstellt. Seit dem Jahr 2014 wird zudem die Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen ISCED-2011 anstelle der ISCED-97 verwendet. Für weitere Informationen siehe Statistik Austria, Standard-Dokumentation — Metainformation zur Verdienststrukturerhebung 2014.

Die Verdienststrukturerhebung wird alle vier Jahre durchgeführt. Für die vorliegende Studie wurden die Daten für das Bundesland Tirol der Jahre 2010 und 2014 analysiert.

Lohnsteuerstatistik

Die Lohnsteuer ist eine spezielle Form der Einkommensteuer und wird durch Abzug vom Arbeitslohn bzw. Pensionsbezug eingehoben. Bei der Lohnsteuerstatistik handelt es sich um eine Vollerhebung mit sekundärstatistischem Charakter, da Daten der Finanzverwaltung (Lohnzettel) ausgewertet werden. Die Lohnsteuerstatistik wird von Statistik Austria jährlich erstellt und dient unter anderem als Input für die Erstellung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung gemäß dem Europäischen System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen (ESVG).¹¹ In der vorliegenden Studie wurde die Statistik der Lohnsteuer für die Jahre 2008 bis 2016 verwendet, um die Steigerungsrate der Bruttoverdienste der unselbstständig Beschäftigten darzustellen und die Berechnung des Gender Pay Gaps für die Jahre 2008 bis 2016 zu ermöglichen.

Ergebnisse

Die Entwicklung des Gender Pay Gaps im Kontext

Abbildung 1 zeigt die **Entwicklung der unbereinigten Lohnlücke** in den Jahren 2008 bis 2016 für Tirol, Österreich und die Staaten der EU im Vergleich.¹² Im Zeitraum 2008 bis 2016 fiel der Gender Pay Gap in Tirol – außer im Jahr 2011 – geringer aus als in Gesamtösterreich (im Durchschnitt um 0,9 Prozentpunkte). Im Jahr 2016 lag der Gap in Tirol bei 18,3 %, österreichweit bei 20,1 %. Im EU-Vergleich schneidet Tirol auf den ersten Blick schlecht ab: Der GPG in Tirol lag im Beobachtungszeitraum durchschnittlich um 5,3 Prozentpunkte über dem EU-weiten GPG. Allerdings haben sich die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Tirol und Österreich insgesamt in den letzten Jahren reduziert. Betrag der GPG in Österreich im Jahr 2008 noch 25,1 %, waren es im Jahr 2016 fünf Prozentpunkte weniger. In Tirol lag der geschlechtsspezifische Lohnunterschied im Jahr 2008 bei 24,2 %, 2016 lag die Lohnlücke mit 18,3 % noch um 2,1 Prozentpunkte über dem Schnitt der EU-28. Wie in Tabelle 1 ersichtlich, sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Tirol ebenso wie in Österreich im EU-Vergleich immer noch relativ hoch. So war im Jahr 2016 der GPG nur in vier EU-Staaten höher als in Österreich.

Der (unbereinigte) Gender Pay Gap als einzelner Indikator ist jedoch nur beschränkt aussagekräftig. Einen wesentlichen Faktor, der im Rahmen eines internationalen Vergleichs beachtet werden sollte, stellt die **Erwerbsbeteiligung der Frauen** dar.

In Abbildung 2 ist der EU-Indikator Gender Pay Gap im Jahr 2016 für die EU-28 und Tirol, sowie zu Vergleichszwecken für einige weitere europäische Staaten, im Vergleich zur Erwerbsquote der Frauen dargestellt. Hier zeigt sich, dass Länder wie Italien, Rumänien oder Malta zwar einen vergleichsweise niedrigen GPG aufweisen, gleichzeitig aber die Erwerbsquote der Frauen in diesen Ländern ebenfalls niedrig ist. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich in diesen Ländern hauptsächlich Frauen mit besseren

¹¹Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2016, online unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/oeffentliche_finanzen_und_steuern/steuerstatistiken/lohnsteuerstatistik/index.html [16.07.2018]

¹²Für die Jahre 2008 und 2009 wurde der GPG für die EU-27 (vor dem Beitritt Kroatiens) verwendet.

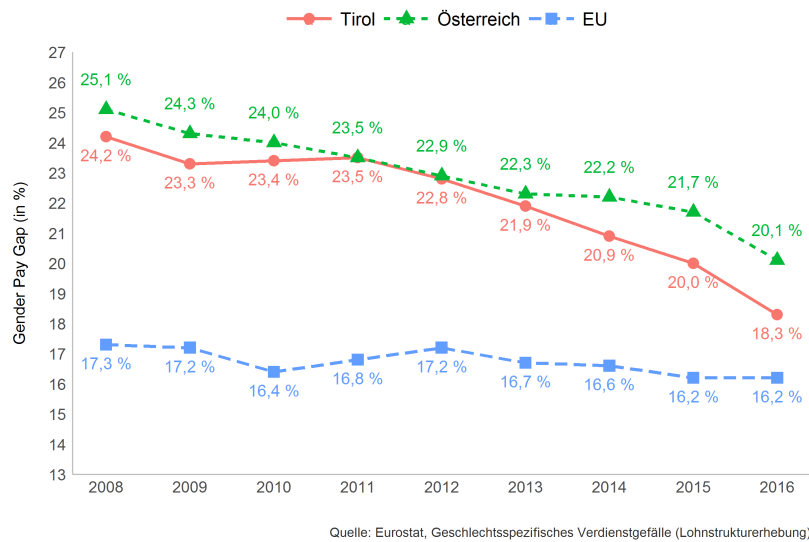


Abbildung 1: Entwicklung des GPG über die Zeit

Land ^a	GPG (in %)
Estland	25,3
Tschechische Republik	21,8
Deutschland	21,5
Vereinigtes Königreich	21,0
Österreich	20,1
Slowakei	19,0
Tirol	18,3
Portugal	17,5
Finnland	17,4
Lettland	17,0
EU-28	16,2
Niederlande	15,6
Frankreich	15,2
Dänemark	15,0
Bulgarien	14,4
Litauen	14,4
Spanien	14,2
Ungarn	14,0
Zypern	13,9
Schweden	13,3
Malta	11,0
Slowenien	7,8
Polen	7,2
Belgien	6,1
Luxemburg	5,5
Italien	5,3
Rumänien	5,2

^a Daten für Irland, Griechenland und Kroatien nicht verfügbar.

Quelle: Eurostat, Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Lohnstrukturerhebung)

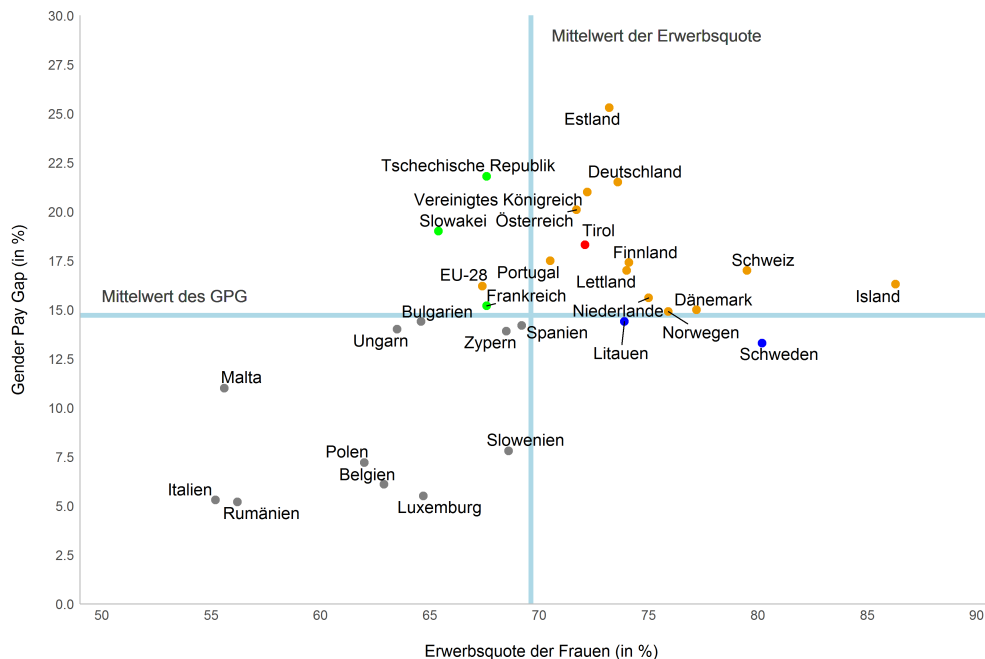
Tabelle 1: GPG 2016 im EU-Vergleich

Verdienstchancen — beispielsweise aufgrund eines höheren Ausbildungsniveaus — am Erwerbsleben beteiligen, während die Erwerbsquote unter den niedriger qualifizierten Frauen vergleichsweise gering ist.¹³

In Tirol betrug die Erwerbsquote der Frauen im Jahr 2016 72,1 %, der EU-Indikator Gender Pay Gap 18,3 %. Im Vergleich dazu lag die Frauen-Erwerbsquote österreichweit bei 71,7 %, während der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern 20,1 % betrug. Tirol weist daher ebenso wie Österreich insgesamt und z.B. Portugal, das Vereinigte Königreich und Deutschland einen vergleichsweise hohen Gender Pay Gap, aber auch eine hohe Frauenerwerbsquote auf. Im europäischen Vergleich lässt sich für viele Länder, aber nicht für alle, ein Zusammenhang zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern feststellen. So weisen beispielsweise die skandinavischen Länder einen vergleichsweise geringen Gender Pay Gap im Verhältnis zur Erwerbsbeteiligung der weiblichen Bevölkerung auf.

Große länderspezifische Unterschiede zeigen sich auch, was das **Beschäftigungsmaß der weiblichen Erwerbstätigen** betrifft. Wie in den Abbildungen 3 und 4 ersichtlich, ist die Teilzeitquote der Frauen im

¹³vgl. hierzu Geisberger, T., Glaser, T. (06/2017). Gender Pay Gap — Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. Statistische Nachrichten 6/2017, 460-471. und O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S., & Burchell, B. (2015). Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. Cambridge Journal of Economics, 39(2), 299-317.



Quelle: Eurostat, Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Lohnstrukturerhebung) 2016 und Arbeitskräfteerhebung 2016

Abbildung 2: GPG und Frauen-Erwerbsquote im europäischen Vergleich

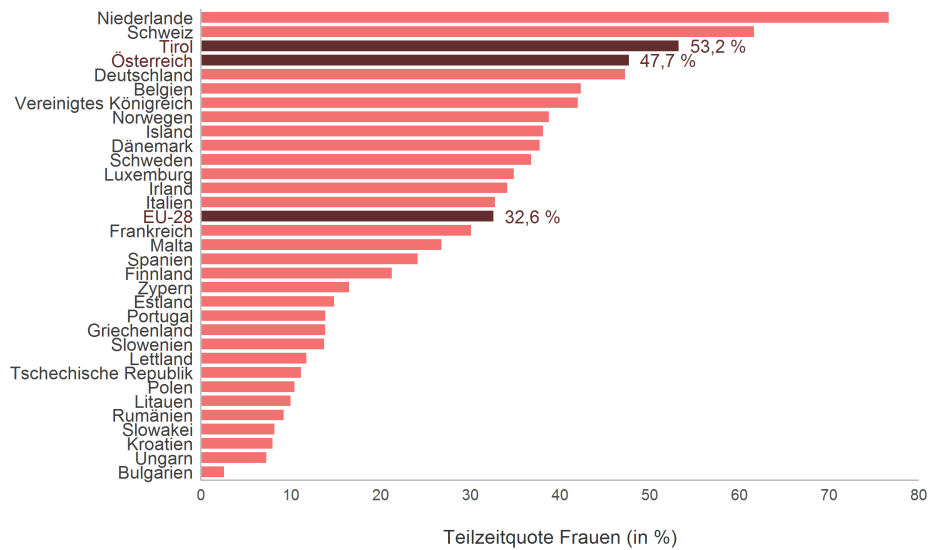
europäischen Vergleich in Tirol ebenso wie in Österreich insgesamt hoch, während die Teilzeitquote der Männer in Tirol im Durchschnitt und in Österreich insgesamt etwas über dem Durchschnitt der EU-28 liegt.¹⁴ Eine hohe Frauen-Teilzeitquote an sich hat aber noch nicht zwingend einen negativen Effekt auf den Gender Pay Gap. Wie sich Teilzeitarbeit letztlich auf die (Stunden-) Lohnlücke zwischen Frauen und Männern auswirkt, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. Für Österreich insgesamt gilt, dass Teilzeitarbeit, sowohl für Frauen als auch für Männer, keinen signifikant negativen Effekt auf die (Netto-)Stundenlöhne hat. Im Gegenteil, aufgrund des progressiven Steuertarifs und bestimmter Selektionsmechanismen ist sogar eher von einem “Teilzeitzuschlag” als von einem “Teilzeitabschlag” auszugehen.¹⁵

Aus den Daten der Verdienststrukturerhebungen 2010 sowie 2014 geht hervor, dass die Bruttostundenlöhne der Teilzeitkräfte in Tirol insgesamt geringer sind als diejenigen der Vollzeitbeschäftigten. Dies liegt vor allem daran, dass der Großteil der Teilzeitkräfte Frauen sind, welche — unabhängig von ihrem Beschäftigungsausmaß — schlechter bezahlt sind als Männer. Ein wesentlicher “Nebeneffekt” der Teilzeitarbeit, der im Rahmen dieser Studie nicht behandelt wird, betrifft die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen: So vergrößert vor allem Teilzeitarbeit mit geringer Stundenhöhe den sogenannten “Pensionsgap” zwischen Frauen und Männern, also die geschlechtsspezifische Differenz in den Pensionsansprüchen. Dies wiederum erhöht für Frauen das Risiko von Altersarmut.¹⁶

¹⁴Die Definition von Teilzeitarbeit richtet sich hier nach der Definition der EU-Arbeitskräfteerhebung (Eurostat), die sich — mit wenigen Ausnahmen — für die Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitkräften auf die Antworten der Befragten bezieht. Gemäß der Dokumentation der Verdienststrukturerhebung 2014 gelten Personen als teilzeitbeschäftigt, deren Arbeitszeit unterhalb der gemäß Arbeitszeitgesetz oder Kollektivvertrag geregelten Normalarbeitszeit liegt.

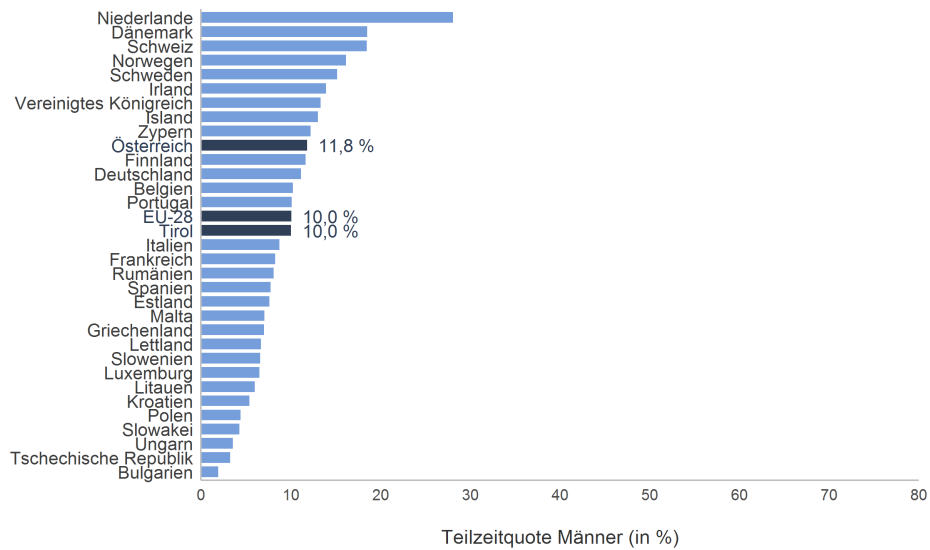
¹⁵siehe bspw. Böheim, R., Rocha-Akis, S., Zulehner, C. (2013). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. WIFO Monatsberichte 11/2013, 883-896.

¹⁶siehe bspw. Mayrhuber, C. (2017). Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. WIFO-Studie im Auftrag des AMS-Österreich.



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2016

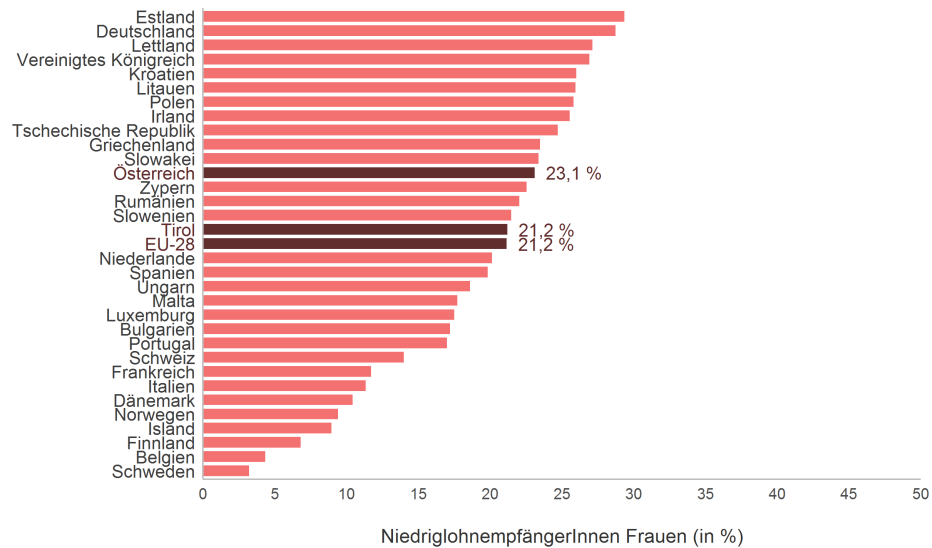
Abbildung 3: Teilzeitquote Frauen im europäischen Vergleich



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2016

Abbildung 4: Teilzeitquote Männer im europäischen Vergleich

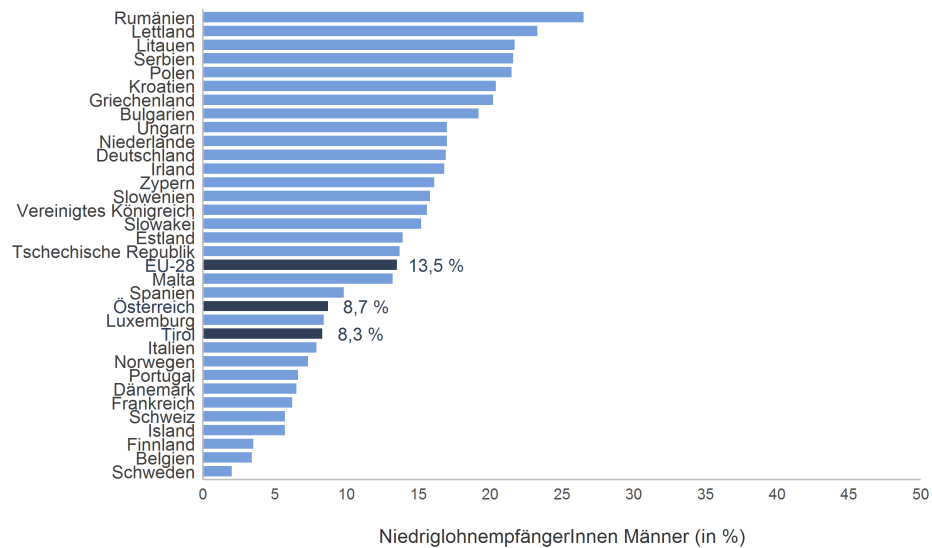
Die Divergenz zwischen Löhnen und Gehältern weiblicher und männlicher Arbeitnehmer zeigt sich auch deutlich an der Zahl der **Niedriglohnbeschäftigten**¹⁷. Insgesamt waren im Jahr 2014 14,8 % der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich Niedriglohnbeschäftigte. Damit liegt dieser Anteil in Österreich etwas unter dem EU-weiten Durchschnitt von 17,2 %. Auch der Anteil der männlichen Erwerbstätigen, welche zwei Drittel des Median-Bruttostundenlohns oder weniger verdienten, ist in Österreich mit 8,7 % geringer als der EU-Durchschnitt. Auffallend ist jedoch der große Unterschied zwischen Frauen und Männern, was die Niedriglohnbeschäftigung betrifft. So waren im Jahr 2014 23,1 % der weiblichen Beschäftigten österreichweit Niedriglohnempfänger — der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten unter den weiblichen Erwerbstätigen ist damit mehr als zweieinhalb Mal so hoch wie bei den männlichen Erwerbstätigen. In Tirol lag der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bei 13,9 %. Auch hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern. Bei den Männern lag der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bei 8,3 %, bei den Frauen bei 21,2 %.



Quelle: Eurostat, Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung 2014, Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2014

Abbildung 5: NiedriglohnempfängerInnen (Frauen) im europäischen Vergleich

¹⁷Als Niedriglohnbeschäftigte(r) laut der Definition von Eurostat gilt, wer zwei Drittel des Median-Bruttostundenlohns oder weniger verdient, wobei Verdienste für Mehr- und Überstunden in den Bruttostundenverdiensten enthalten sind.



Quelle: Eurostat, Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung 2014, Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2014

Abbildung 6: NiedriglohnempfängerInnen (Männer) im europäischen Vergleich

Zu den “klassischen” Bestimmungsfaktoren der Verdienstmöglichkeiten zählt die **höchste abgeschlossene Ausbildung** der Erwerbstätigen.¹⁸ Die Bedeutung des Humankapital-Faktors der formalen Ausbildung für den Gender Pay Gap hat laut internationalen Studien allerdings abgenommen. In der Literatur wird neben der Konvergenz zwischen den Geschlechtern bezüglich Gehältern, Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit vor allem der Aufholprozess der Frauen in Bezug auf die Berufsausbildung betont.¹⁹ Auch in Österreich gibt es Evidenz für einen Vorsprung der Frauen im Bildungsbereich.²⁰ So ist die Reduktion des GPG zum Teil auf das höhere Ausbildungsniveau der erwerbstätigen Frauen zurückzuführen.²¹ In Tirol lag 2015 der Anteil der AbsolventInnen einer Hochschule oder hochschulverwandten Ausbildung bei Frauen von 25 bis 34 Jahren laut der Abgestimmten Erwerbsstatistik um rund sechs Prozentpunkte höher als bei den Männern dieser Altersklasse.²² Auch in den Daten der Verdienststrukturerhebung 2014 zeigt sich, dass über alle Altersklassen der Anteil der Akademikerinnen (Absolventinnen einer Universität oder Fachhochschule) über dem Anteil der Akademiker liegt. Männer absolvieren wesentlich häufiger eine Lehre (43,1 % der männlichen Erwerbstätigen verfügen über einen Lehrabschluss) während Frauen häufiger als Männer berufsbildende mittlere bzw. höhere Schulen sowie allgemeinbildende höhere Schulen, Kollegs und Akademien besuchen.

Gleichzeitig vergrößert sich die Lücke zwischen gut ausgebildeten Frauen und Frauen mit geringer Bildung.

¹⁸vgl. Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions No. 2.

¹⁹siehe bspw. Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women’s employment, education, and family. American economic review, 96(2), 1-21. und Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. American Economic Review, 104(4), 1091-1119.

²⁰siehe bspw. WKO (2017). Frauen-Fakten, online unter: <https://www.wko.at/site/FIW/Wir--ber-uns/Zahlen--Daten--Fakten/frauen-fakten2017.pdf> [16.07.2018]

²¹Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., Zulehner, C. (2013). The gender pay gap in Austria: *Eppur si muove!*, Empirica 2013, 40(4), 585-606.

²²Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2015.

Laut dem aktuellen Gleichstellungsbericht Tirol sind Frauen häufiger von Bildungsarmut im Sinne eines Mangels an Bildungsabschlüssen betroffen als Männer. Insbesondere ältere Frauen, Frauen in ländlichen Regionen und Migrantinnen weisen mangelnde Bildungsbeteiligung und damit geschmälerete Erwerbschancen auf.²³ Tirolweit war im Jahr 2015 der Anteil der Frauen mit Pflichtschulabschluss (und ohne höheren Bildungsabschluss) mit 22,1 % deutlich höher als bei den Männern (15,7 %).²⁴ In den Daten der Verdienststrukturerhebung 2014 zeigt sich diese Differenz weniger deutlich: Der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss liegt hier bei 23,7 %, der der Männer bei 21,4 %.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die höchste abgeschlossene Ausbildung der Erwerbstätigen nur ein Faktor von vielen ist, die die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und den tatsächlichen Verdienst einer Person beeinflussen. Im folgenden Abschnitt wird daher mittels einer Regressionsanalyse der Einfluss weiterer, in den Daten der Verdienststrukturerhebung enthaltener Charakteristika untersucht.

Der bereinigte Gender Pay Gap und Einflussfaktoren auf die Lohnlücke in Tirol

Ergebnis der Oaxaca-Blinder-Zerlegung

Zur Berechnung des bereinigten oder korrigierten Gender Pay Gaps wurde die Methode der Lohnzerlegung nach Oaxaca und Blinder auf die Daten der Verdienststrukturerhebung 2014 angewandt. Hierbei wurde die Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt: Der erklärte Teil gibt an, inwieweit geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede auf unterschiedliche Ausstattungsmerkmale von Frauen und Männern, z.B. Unterschiede in der beruflichen Position oder dem Alter der Erwerbstätigen, zurückgeführt werden können. Der restliche Teil der Lohnlücke, der unerklärte Teil, lässt sich nicht unmittelbar auf unterschiedliche Charakteristika der erwerbstätigen Frauen und Männer zurückführen.²⁵ Der unerklärte Teil des GPG wird daher oft als Indikator für das Ausmaß an Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt interpretiert. Diese Interpretation wird in der Literatur allerdings kritisiert.²⁶ So kann sich der unerklärte Teil des Lohndifferentials aus unbeobachteten bzw. unbeobachtbaren Merkmalen ergeben, die nicht in die Analyse eingehen. Dies würde dazu führen, dass das Ausmaß des unerklärten Teils des GPG — und damit das Ausmaß der Diskriminierung — überschätzt wird. Andererseits ist es möglich, dass erklärende Merkmale — wie etwa die berufliche Position — durch Diskriminierung beeinflusst werden, was wiederum zu einer Unterschätzung des unerklärten Teils des GPG führen würde.

Insgesamt ergibt sich aus der Oaxaca-Blinder-Zerlegung für das Jahr 2014 ein GPG von 20,5 %. Die Differenz zwischen EU-Indikator GPG (20,9 %) und Gesamt-GPG nach Oaxaca-Blinder ist eine Folge der Logarithmierung der Bruttostundenlöhne in der Oaxaca-Blinder-Dekomposition. Wie in Tabelle 2 ersichtlich, lassen sich 9,1 Prozentpunkte des Gesamt-GPG durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen von Frauen und Männern erklären. Mehr als die Hälfte des GPG in Tirol, nämlich 11,4 Prozentpunkte, bleibt unerklärt.

²³ Gleichstellungsbericht Tirol 2016, online unter: <https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/gesellschaft-soziales/frauen/downloads/Gleichstellungsbericht-2016-web.pdf> [16.07.2018]

²⁴ Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2015.

²⁵ Für genauere Ausführungen siehe *Methodische Anmerkungen und Anhang*.

²⁶ Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

Gender Pay Gap 2014		Anteil am GPG (in %)
gesamt	20,5	100,0
erklärt	9,1	44,4
unerklärt	11,4	55,6

Tabelle 2: Ergebnis der Oaxaca-Blinder-Zerlegung

Ergebnis der Regressionsanalyse

Als Ausgangspunkt für die Zerlegung des Gender Pay Gaps in einen erklärten und einen unerklärten Teil werden — jeweils für Frauen und Männer getrennt — zwei Lohngleichungen geschätzt. Dabei wird der Einfluss einer Reihe von Charakteristika der Erwerbstätigen auf den logarithmierten Bruttostundenlohn mittels einer multiplen Regressionsgleichung bestimmt. Das Ergebnis der Regressionsanalyse ist in Tabelle 3 dargestellt.

Die Koeffizienten der Regression geben an, um wie viel der logarithmierte Bruttostundenlohn (*ceteris paribus*, d.h. unter Konstanthaltung aller anderen erklärenden Modellvariablen) steigt bzw. sinkt, wenn sich die erklärende Variable um eine Einheit ändert.²⁷ Im vorliegenden Modell sind alle erklärenden Variablen sogenannte Dummy-Variablen mit den Ausprägungen 1 und 0. So gibt z.B. der Koeffizient für den Wirtschaftsabschnitt Herstellung von Waren an, inwieweit sich eine Anstellung in diesem Bereich auf den Bruttostundenlohn auswirkt im Vergleich zur Referenzkategorie (in diesem Fall Bergbau, Energie- und Wasserversorgung).

Im **Wirtschaftsabschnitt** Beherbergung und Gastronomie verdienen Frauen beispielsweise 17,9 % weniger als im Bereich Bergbau, Energie- und Wasserversorgung. Deutlich geringer als in der Referenzkategorie sind auch die Verdienste der Frauen im Handel. Hier liegen die Bruttostundenlöhne um 14,1 % unter denen im Bereich Bergbau, Energie- und Wasserversorgung. Bei den Männern wirkt sich vor allem eine Beschäftigung im Wirtschaftsabschnitt Erziehung und Unterricht negativ auf den Bruttostundenlohn aus, im Vergleich zum Verdienst in der Referenzkategorie.

Bezogen auf die **Berufsgruppen** sieht man, dass Frauen ebenso wie Männer in allen Gruppen weniger verdienen als in der Referenzkategorie der Führungskräfte und Akademiker. Eine Anstellung im Bereich Handwerk/verwandte Berufe bzw. als Hilfskraft hat für Frauen einen stärkeren negativen Effekt gegenüber der Referenzkategorie als für Männer. Im Vergleich zur Gruppe der Führungskräfte und Akademiker müssen Frauen, die als Hilfskräfte arbeiten (unter sonst gleichen Umständen), mit Lohneinbußen von 36,5 % rechnen.

Im vorliegenden Regressionsmodell werden auch für die **Dauer der Unternehmenszugehörigkeit** und für das **Alter** der Erwerbstätigen Kategorien bzw. Dummy-Variablen verwendet, da eine Gliederung nach Einzeljahren für diese Variablen aus Gründen der Anonymisierung des Datenbestandes nicht verfügbar ist. Es zeigt sich aber, dass die Verdienste der Männer mit zunehmender Dauer der Unternehmenszugehörigkeit sowie mit zunehmendem Alter stärker steigen als die Löhne und Gehälter der Frauen.

²⁷In einem log-linearen Regressionsmodell führt eine Änderung der erklärenden Variable (*ceteris paribus*) zu einer Änderung der abhängigen Variable um *ungefähr* $100 \times \beta$ %. Die genaue Änderung der abhängigen Variablen wird wie folgt berechnet:
 $\% \Delta y := [\exp(\beta) - 1] \times 100$

Ein ähnliches Bild ergibt sich, was den Effekt der **Ausbildung** auf den Verdienst von Frauen und Männern betrifft. Während bei den Frauen die Verdienststeigerung durch einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss gegenüber einem Pflichtschulabschluss 45,5 % beträgt, verdienen Männer mit Hochschulabschluss (ceteris paribus) um 64,2 % mehr als Männer mit Pflichtschulabschluss.

Teilzeitbeschäftigung wirkt sich laut dem geschätzten Regressionsmodell sowohl für Frauen als auch für Männer negativ auf den Bruttostundenlohn aus, wobei der Effekt für Männer größer ist als für Frauen. Der Grund hierfür dürfte sein, dass der Anteil der geringfügig beschäftigten Männer mit knapp 30 % an der kleinen Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer wesentlich höher ist als der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen an der Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen (ca. 18 %). Österreichweit arbeiten geringfügig Beschäftigte häufig im Niedriglohnbereich.²⁸ Auch in Tirol liegen die Bruttostundenlöhne der geringfügig beschäftigten Frauen und Männer deutlich unter dem Durchschnittslohn.

In Summe haben fast alle untersuchten erklärenden Merkmale der erwerbstätigen Frauen und Männer einen signifikanten Einfluss auf die Höhe der Bruttostundenlöhne. Es gilt aber zu beachten, dass das geschätzte Regressionsmodell nicht alle Faktoren beinhaltet, welche die Höhe der Stundenlöhne potentiell beeinflussen können. Eine Reihe von Merkmalen, etwa die Dauer von Erwerbsunterbrechungen (z.B. aufgrund von Elternkarenz), fließt aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit der Daten in der Verdienstrukturserhebung nicht in die Analyse ein. Insgesamt erklärt das Modell etwas mehr als die Hälfte der beobachteten Varianz in den Bruttostundenlöhnen der Frauen und Männer am Tiroler Arbeitsmarkt.

²⁸Geisberger, T. (2017). Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 2014: geringe Dynamik — verfestigte Strukturen, Statistische Nachrichten 11/2017, 924-939.

Tabelle 3: Ergebnis der Regressionsanalyse

		<i>Abhängige Variable:</i> Bruttostundenlöhne (logarithmiert)	
		Frauen	Männer
Wirtschaftsabschnitt (ÖNACE 2008)			
Dummy Variable (DV), Referenzkategorie: Bergbau, Energie- und Wasserversorgung			
Herstellung von Waren		-0,052	-0,042**
Bau		-0,075	0,025
Handel		-0,152***	-0,093***
Verkehr und Lagerei		-0,090**	-0,182***
Beherbergung und Gastronomie		-0,197***	-0,190***
Information und Kommunikation		-0,156***	-0,105***
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		-0,034	0,037
Grundstücks- und Wohnungswesen		-0,056	-0,025
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen		-0,120***	-0,174***
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		-0,127***	-0,024
Erziehung und Unterricht		-0,074*	-0,202***
Gesundheits- und Sozialwesen		-0,069	-0,152***
Kunst, Unterhaltung und Erholung		-0,227***	-0,179***
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		-0,224***	-0,185***
Berufsgruppen (ÖISCO-08)			
DV, Referenzkategorie: Führungskräfte und Akademiker			
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe		-0,118***	-0,191***
Bürokräfte		-0,245***	-0,340***
Dienstleistungsberufe		-0,364***	-0,474***
Handwerks- und verwandte Berufe		-0,432***	-0,382***
Anlagen- und Maschinenbediener		-0,300***	-0,415***
Hilfskräfte		-0,454***	-0,417***
Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen			
DV, Referenzkategorie: unter 1 Jahr			
bis 5 Jahre		0,079***	0,076***
bis 9 Jahre		0,145***	0,184***
bis 14 Jahre		0,197***	0,233***
bis 19 Jahre		0,226***	0,259***
20 und mehr Jahre		0,328***	0,341***
Altersgruppen			
DV, Referenzkategorie: bis 29 Jahre			
bis 39 Jahre		0,180***	0,204***
bis 49 Jahre		0,195***	0,259***
50 und mehr Jahre		0,201***	0,264***
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
DV, Referenzkategorie: Pflichtschule			
Lehrabschluss		0,144***	0,224***
BMS, Meister		0,166***	0,276***
AHS, BHS, Kolleg, Akademie		0,206***	0,335***
Uni, FH		0,375***	0,496***
Beschäftigungsausmaß			
DV, Referenzkategorie: Vollzeit			
Teilzeit		-0,015**	-0,051***
Konstante		2,511***	2,561***
Beobachtungen		6.918	9.660
R ²		0,552	0,556
Korrigiertes R ²		0,550	0,554

Signifikante Werte

Die Koeffizienten wurden mittels WLS geschätzt.

* p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Charakteristika “weiblicher” Erwerbsarbeit in Tirol

Um einige Charakteristika “weiblicher” Erwerbsarbeit in Tirol herauszuarbeiten, richten wir im letzten Teil der vorliegenden Studie das Augenmerk auf diejenigen Branchen mit dem höchsten Anteil an weiblichen Erwerbstätigen.²⁹ Wie in Abbildung 7 ersichtlich, weisen folgende fünf Wirtschaftsabschnitte den **höchsten Frauenanteil** auf:

- Gesundheits- und Sozialwesen (Q)
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)
- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N)
- Handel (G)
- Beherbergung und Gastronomie (I)

Die Wirtschaftsabschnitte S und N umfassen ein breites Spektrum an Tätigkeitsbereichen, beispielsweise Arbeitsverhältnisse im Bereich der privaten Wach- und Sicherheitsdienste, bei Reisebüros und -veranstaltern ebenso wie Tätigkeiten für Interessensvertretungen und Vereine. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Wirtschaftsabschnitte in Abteilungen, Gruppen oder Klassen ist auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten nicht möglich. In Summe waren in den Wirtschaftsabschnitten S und N im Jahr 2014 10,4 % der Frauen in Tirol beschäftigt.

Der Wirtschaftsabschnitt mit dem höchsten Frauenanteil im Jahr 2014 war das Gesundheits- und Sozialwesen. Hier betrug der Frauenanteil 72,8 %, rund 17,5 % aller unselbstständig beschäftigten Frauen in Tirol waren im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens beschäftigt. Die meisten erwerbstätigen Frauen in Tirol arbeiteten im Handel (23,8 %). Hier betrug der Frauenanteil 58,2 %. Nur etwas geringer war der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen im Gastgewerbe (Wirtschaftsabschnitt Beherbergung und Gastronomie). 11,5 % der erwerbstätigen Tiroler Frauen waren in diesem Wirtschaftsabschnitt tätig.

Insgesamt arbeiteten im Jahr 2014 die meisten unselbstständig Beschäftigten im Bereich der Herstellung von Waren (Wirtschaftsabschnitt C). Rund jeder Fünfte Erwerbstätige, 26,0 % der Männer und 13,0 % der Frauen, war in diesem Wirtschaftsabschnitt beschäftigt, der mit einem Frauenanteil von 27,2 % nicht zu den “weiblichen” Wirtschaftsabschnitten zählt. Die bedeutendsten Wirtschaftsabschnitte, was die männlichen unselbstständig Beschäftigten in Tirol angeht, waren — neben der Herstellung von Waren — das Baugewerbe (15,4 % der männlichen Erwerbstätigen), der Handel (12,8 %), welcher auch Kfz-Handel und -reparatur umfasst, und der Bereich Verkehr und Lagerei (11,3 %).

²⁹Soweit nicht anders angegeben beziehen sich die Berechnungen in diesem Abschnitt der Studie auf die Daten der Verdienstrukturserhebung 2014 für Tirol.

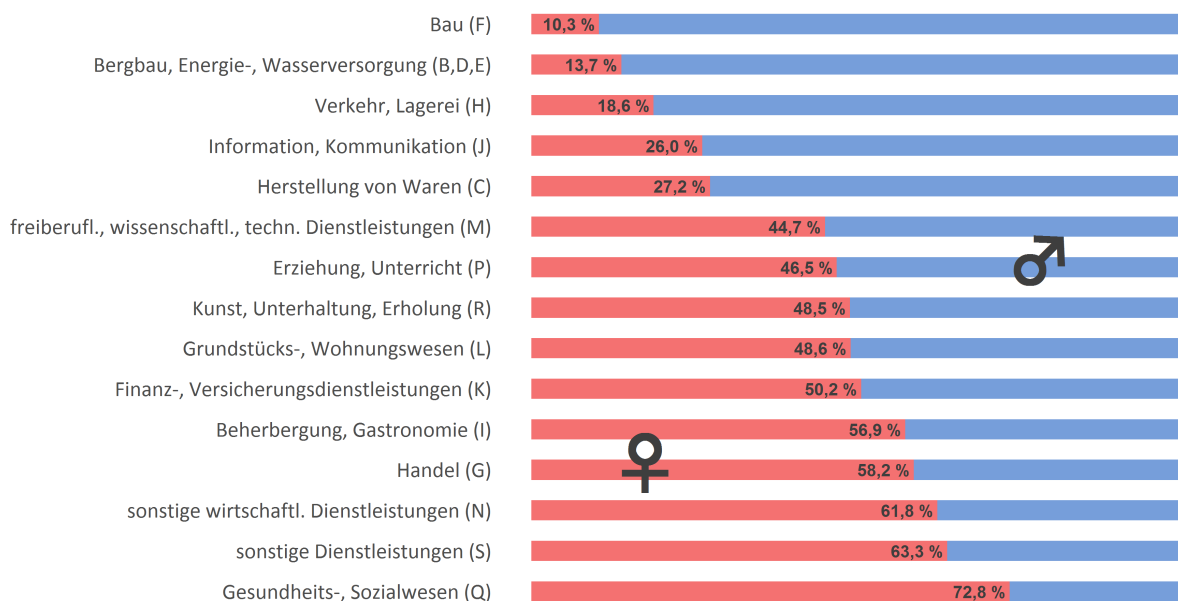


Abbildung 7: Frauenanteil in den Wirtschaftsabschnitten

Bezeichnend für die oben genannten Wirtschaftsabschnitte ist aber nicht nur ein hoher Frauenanteil. Wie in Abbildung 8 ersichtlich, sind die “Frauenbranchen” auch durch **unterdurchschnittliche Verdienste** charakterisiert. In vier der fünf “weiblichen” Wirtschaftsabschnitte liegt der Bruttostundenlohn der Frauen deutlich unter dem durchschnittlichen Tiroler Gesamt-Bruttostundenlohn (berechnet über alle Wirtschaftsabschnitte und unabhängig vom Geschlecht der Erwerbstätigen). Den niedrigsten Stundenlohn erhielten Frauen, die im Bereich Beherbergung und Gastronomie (I) tätig waren. Hier verdienten weibliche Erwerbstätige nicht einmal zwei Drittel des Durchschnittsstundenlohns. Nur in fünf Wirtschaftsabschnitten lag der Durchschnittsverdienst der weiblichen Erwerbstätigen über dem Gesamtdurchschnitt: in den Bereichen Bergbau, Energie- und Wasserversorgung (B,D,E), Information und Kommunikation (J), bei der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M), im Bereich Erziehung und Unterricht (P) und bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K).

Diese Wirtschaftsabschnitte zeichnen sich allerdings insgesamt durch hohe Durchschnittslöhne aus: Der Durchschnittsverdienst lag hier zwischen 17,7 EUR (Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen) und 21,5 EUR (Erziehung und Unterricht). In den Wirtschaftsabschnitten Bergbau, Energie- und Wasserversorgung (B,D,E), Information und Kommunikation (J) und bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) ist zudem der **Gender Pay Gap**, also die Bruttostundenlohndifferenz zwischen Frauen und Männern (bezogen auf die Bruttostundenlöhne der Männer), relativ hoch (siehe Abbildung 9). Am geringsten fällt der Gap in drei Wirtschaftsabschnitten mit relativ niedrigen Durchschnittsverdiensten aus: Bau (F), Verkehr und Lagerei (H) und Beherbergung und Gastronomie (I). Allein der Wirtschaftsabschnitt Erziehung und Unterricht (P) sticht mit überdurchschnittlich hohen Stundenlöhnen (für Frauen und Männer) und einer vergleichsweise geringen geschlechtsspezifischen Loehndifferenz von knapp 12,0 % heraus.

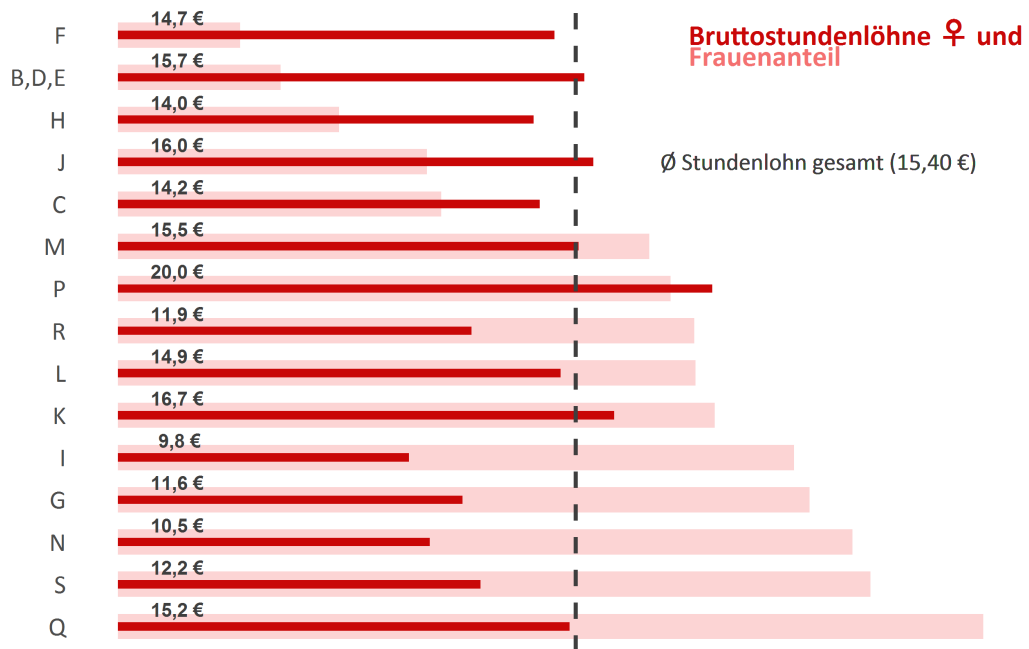


Abbildung 8: Frauenanteil und Bruttostundenlöhne

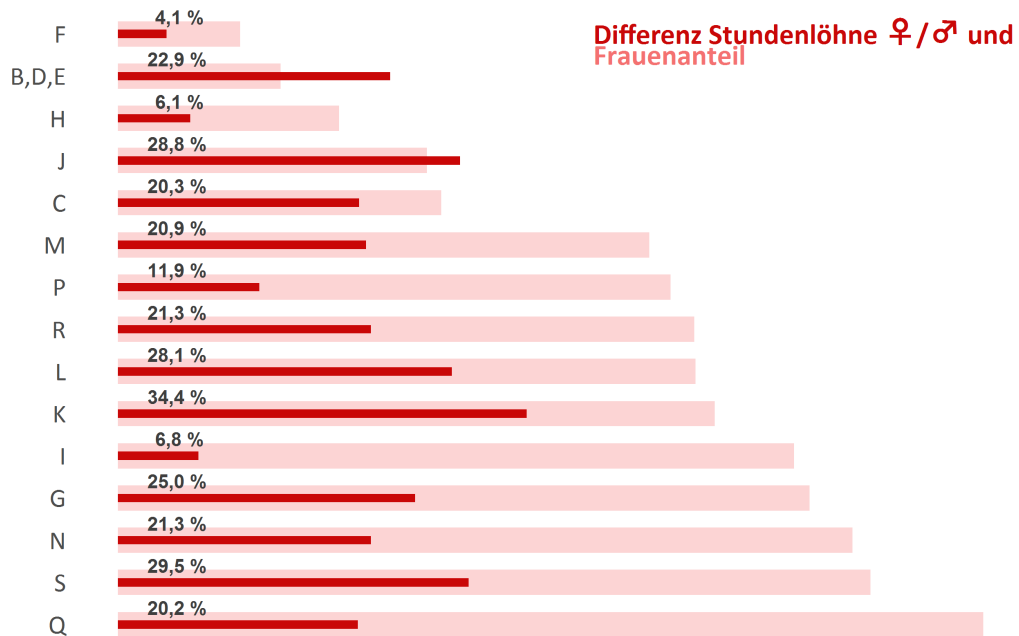


Abbildung 9: Frauenanteil und GPG in den Wirtschaftsabschnitten

Der geringe Stundenlohn in typischen “Frauenbranchen” und die Divergenz zwischen den Gehältern von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern spiegelt sich auch in der Zahl der **NiedriglohnempfängerInnen**³⁰ in den unterschiedlichen Wirtschaftsabschnitten wider (Abbildung 10). So ist z.B. der Anteil der NiedriglohnempfängerInnen (Frauen und Männer) im Bereich Beherbergung und Gastronomie (I) mit 51,6 % bzw. 38,3 % relativ hoch, der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied mit 6,8 % aber relativ gering. Im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N) arbeitet dagegen fast die Hälfte der weiblichen Erwerbstätigen zum Niedriglohn, bei den Männern sind es “nur” 17,8 %. Die Lohndifferenz liegt in diesem Bereich bei 21,3 %. Es fällt auf, dass in Wirtschaftsabschnitten mit einem hohen Frauenanteil — mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens (Q) — der Anteil der Niedriglohnempfängerinnen tendenziell hoch ist. Insgesamt gibt es nur zwei Wirtschaftsbereiche — Gesundheits- und Sozialwesen (Q) und Verkehr und Lagerei (H) —, in denen der Anteil der Niedriglohnempfänger über dem der Niedriglohnempfängerinnen liegt.

Wirtschaftsbereiche, in denen ein großer Teil der Frauen zu niedrigen Löhnen und Gehältern arbeitet, weisen gleichzeitig einen hohen Anteil an Frauen mit **Pflichtschulabschluss** (und ohne höhere Ausbildung) auf. Dies gilt insbesondere für den Bereich Beherbergung und Gastronomie (I), wo mehr als die Hälfte der Frauen Geringverdiener sind und 41,6 % der Frauen nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, und den Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N), in dem der Anteil der Niedriglohnempfängerinnen bei 49,2 % und der Anteil der Pflichtschulabgängerinnen bei 45,8 % liegt. Auffallend ist, dass in beiden Bereichen auch bei den männlichen Erwerbstätigen der Anteil der Pflichtschulabgänger vergleichsweise hoch ist, der Anteil der Niedriglohnempfänger aber deutlich unter dem der Frauen liegt.³¹

³⁰Es gilt zu beachten, dass die Definition der Niedriglohnbeschäftigten gemäß Eurostat Auszubildende und Lehrlinge nicht umfasst. Auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten der Verdienststrukturerhebung können für die Berechnung des Anteils der NiedriglohnempfängerInnen in Tirol je Wirtschaftsabschnitt Lehrlinge jedoch nicht ausgeschlossen werden.

³¹Aufgrund geringer Fallzahlen können die Anteile der NiedriglohnempfängerInnen und PflichtschulabgängerInnen größeren Schwankungsbreiten unterliegen. Dies trifft teils auch auf die Wirtschaftsabschnitte Gesundheits- und Sozialwesen (Q) sowie die sonstigen Dienstleistungen (S) zu. Bei den Wirtschaftsabschnitten Handel (G), Beherbergung und Gastronomie (I) und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N) beträgt die Stichprobengröße durchwegs mehr als 50 Beobachtungen.

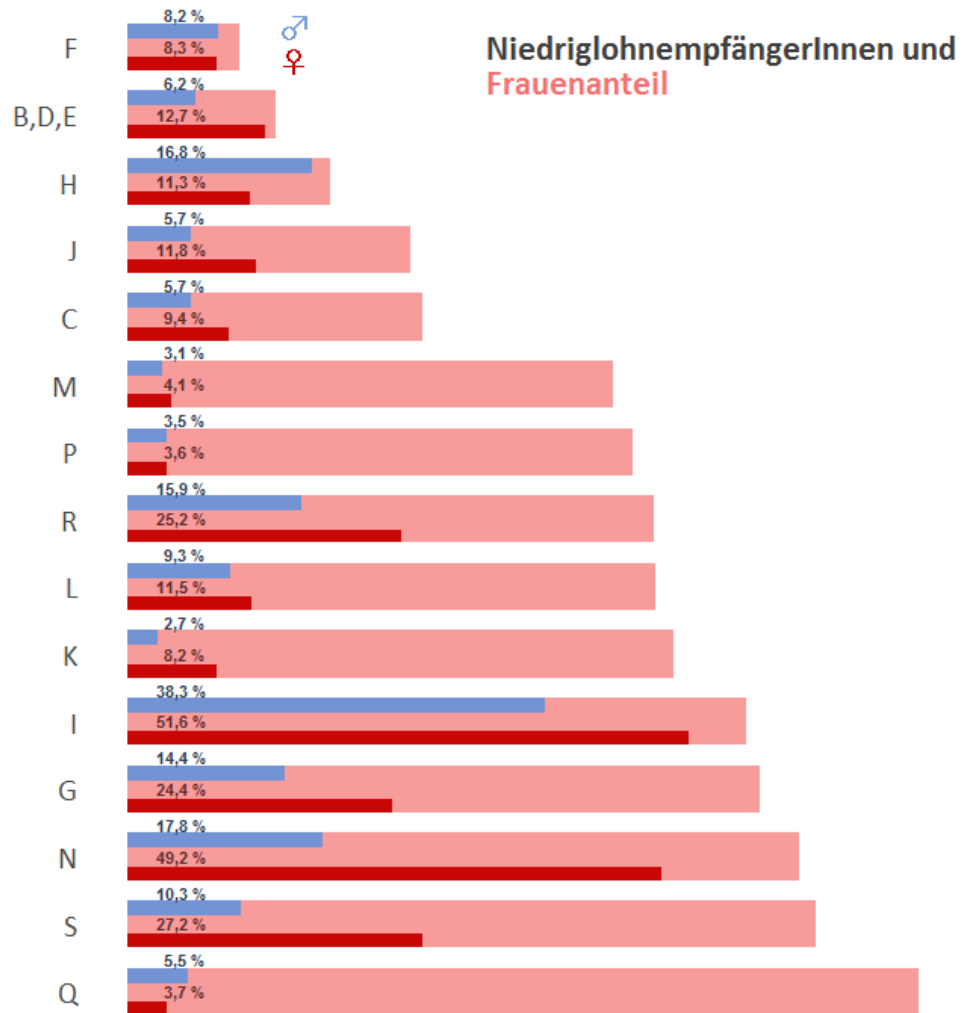


Abbildung 10: Frauenanteil und Anteil der NiedriglohnempfängerInnen

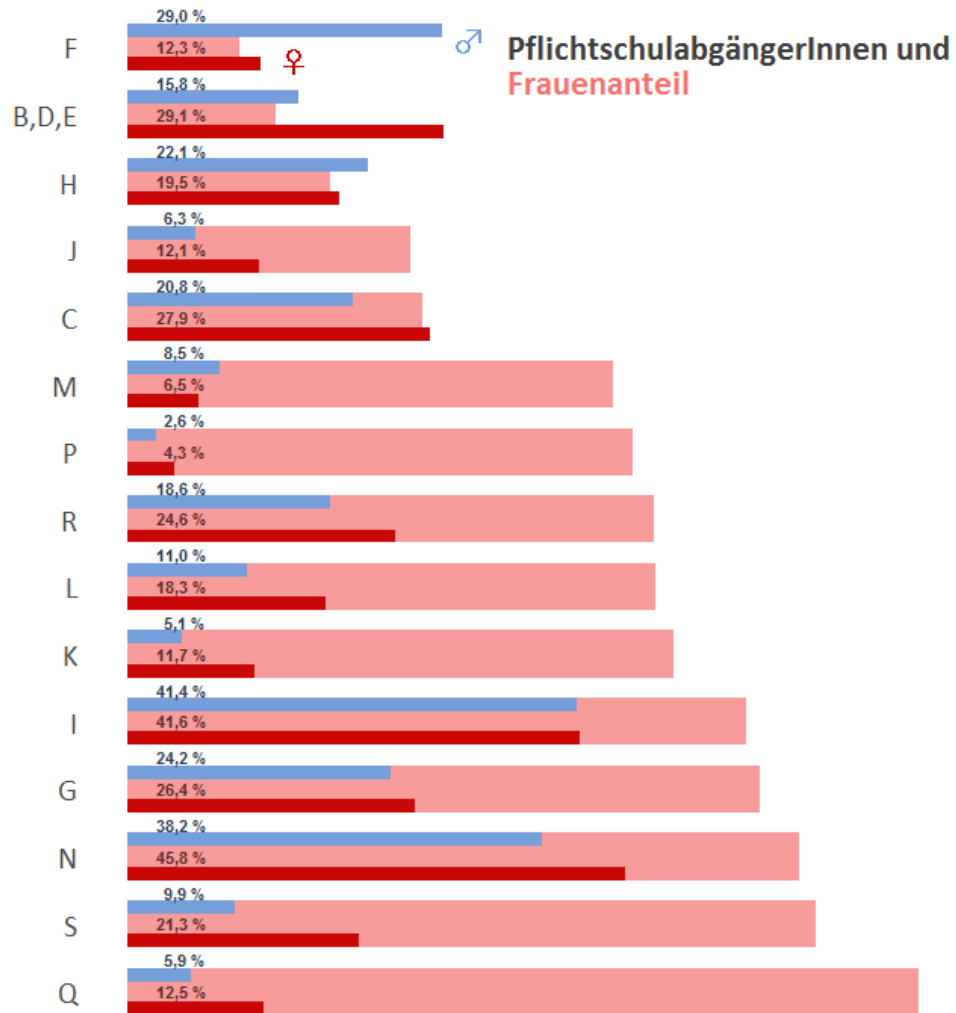


Abbildung 11: Frauenanteil und Anteil der PflichtschulabgängerInnen (ohne höhere Ausbildung)

Teilzeitarbeit ist, wie erwartet, unter weiblichen Erwerbstätigen in allen Wirtschaftsabschnitten stark ausgeprägt (Abbildung 12). Nur in wenigen Bereichen, darunter die Herstellung von Waren (C) und der Bereich Beherbergung und Gastronomie (I), arbeitet die überwiegende Mehrheit der Frauen Vollzeit. Abbildung 13 stellt den Anteil der Frauen an den Teilzeitkräften (Frauen und Männer) dar. Hier zeigt sich deutlich, dass Teilzeitarbeit in (fast) allen Wirtschaftsabschnitten Frauensache ist. In den fünf Branchen mit dem höchsten Frauenanteil sind zumindest 75 % der Teilzeitkräfte weiblich. Im Handel (G), wo es in den letzten Jahren einen starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung auf Kosten der Vollzeitbeschäftigung gab, sind sogar 87,8 % der Teilzeitstellen von Frauen besetzt.³² Am geringsten ist der Anteil der Frauen an den Teilzeitkräften im Wirtschaftsabschnitt Verkehr und Lagerei (H).

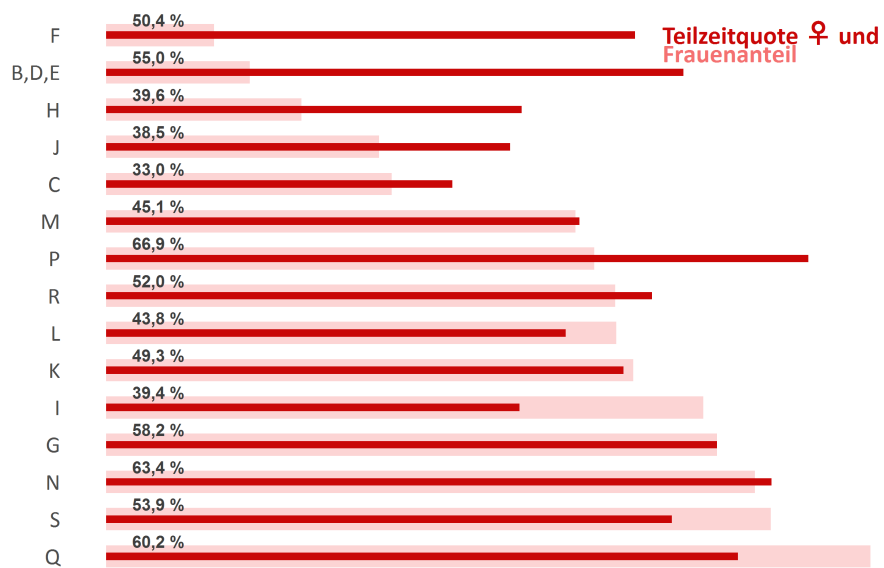


Abbildung 12: Frauenanteil und Frauen-Teilzeitquote

³²siehe hierzu: Bierbaumer-Polly, J., Edlmayr, C., Huemer, U., Horvath, T. und Michenthaler, G. (2014). Beschäftigung im Handel - Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. online unter: https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Beschaeftigung_im_Handel_2014.pdf [16.07.2018]

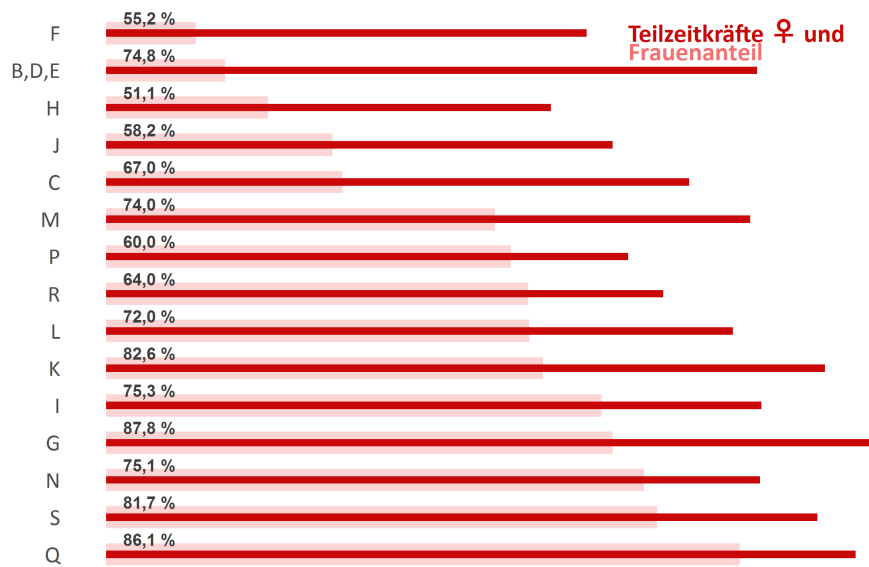


Abbildung 13: Weibliche Teilzeitkräfte und Frauenanteil

Fazit

Ziel der vorliegenden Studie war es, die aktuelle Entwicklung des Gender Pay Gaps (GPG) in Tirol zu beschreiben, Einflussfaktoren auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede aufzuzeigen sowie einige Charakteristika “weiblicher” Erwerbsarbeit in Tirol hervorzuheben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Gender Pay Gap in Tirol trotz Fortschritten in den letzten Jahren im europäischen Vergleich nach wie vor hoch ist. Die Gründe hierfür sind vielfältig und konnten im Rahmen der vorliegenden Studie mangels vorhandener Daten nicht vollständig geklärt werden.

Mittels einer Regressionsanalyse wurde der **Einfluss einer Reihe von Ausstattungsmerkmalen** der Frauen und Männer auf die Bruttostundenlöhne untersucht. Hierbei zeigt sich, dass die meisten in den Daten verfügbaren Merkmale einen signifikanten Einfluss auf die Höhe der Verdienste der Erwerbstätigen haben. Außerdem zeigen sich teils deutliche **geschlechtsspezifische Unterschiede** in den Auswirkungen bestimmter Charakteristika auf das Einkommen. So profitieren Männer beispielsweise mehr als Frauen von einer höheren Ausbildung und einer längeren Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Auch mit zunehmendem Alter steigen die Verdienste der männlichen Beschäftigten stärker an als jene der Frauen. Die in Tabelle 4 dargestellte **Zerlegung der Lohnlücke** zeigt, dass mehr als die Hälfte des GPG in Tirol nicht durch Ausstattungsmerkmale der erwerbstätigen Frauen und Männer erklärt werden kann.

	Gender Pay Gap 2014	Anteil am GPG (in %)
gesamt	20,5	100,0
erklärt	9,1	44,4
unerklärt	11,4	55,6

Tabelle 4: Ergebnis der Oaxaca-Blinder-Zerlegung

Im Hinblick auf die **Charakteristika “weiblicher” Erwerbsarbeit in Tirol** ist die hohe **Frauen-Teilzeitquote** auffällig. Wie im Rahmen der Studie erwähnt, ist der Effekt von Teilzeitarbeit auf den Stundenlohn nicht zwingend negativ. Abgesehen von der Problematik des reduzierten Lebenseinkommens kann aber allein die Tatsache, dass nur eine gewisse Anzahl an Stunden pro Woche gearbeitet wird, negative Konsequenzen für Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen der ArbeitnehmerInnen haben.³³ In Bezug auf den Tiroler Arbeitsmarkt kommt noch hinzu, dass Wirtschaftsabschnitte mit einem **hohen Frauenanteil**, in denen auch ein großer Teil der weiblichen Erwerbstätigen beschäftigt ist, einen **hohen Anteil an Niedriglohnpfängerinnen** aufweisen.

Ein Einflussfaktor, der weniger den GPG als den **geringen Durchschnittslohn** in vielen der “weiblichen” Wirtschaftsabschnitte erklärt, ist der hohe Anteil an Arbeitnehmerinnen mit Pflichtschulabschluss (und ohne höhere Ausbildung).

Vor allem junge Frauen in Tirol haben im **Bildungsbereich** in den letzten Jahren wesentlich aufgeholt und konnten so ihre Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten verbessern. Allerdings zeigt sich, dass, besonders was die **Lehre** betrifft, die Berufswahl nach wie vor stark von **geschlechtsspezifischen Stereotypen**

³³Mayrhuber, C. (2017). Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. WIFO-Studie im Auftrag des AMS-Österreich. und Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. American Economic Review, 104(4), 1091-1119.

geprägt ist. Laut der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Tirol lassen sich männliche Lehrlinge hauptsächlich in technischen und handwerklichen Lehrberufen ausbilden, nur 8 % absolvieren eine Lehre zum Einzelhandelskaufmann. Bei den Mädchen ist Einzelhandelskauffrau der bei weitem beliebteste Lehrberuf: 27 % der weiblichen Lehrlinge lassen sich im Handel ausbilden. Darauf folgen Bürokauffrau (11 %), Friseurin (11 %) und mit Hotel- und Gastgewerbeassistentin (6 %), Restaurantfachfrau (5 %) und Köchin (4 %) drei Berufe aus dem Wirtschaftsabschnitt Beherbergung und Gastronomie.³⁴

Eine echte Trendwende bezüglich der **branchen- und berufsspezifischen Segregation** von Frauen und Männern am Tiroler Arbeitsmarkt ist trotz arbeitsmarktpolitischer Förderungsmaßnahmen und Initiativen³⁵ in näherer Zukunft nicht absehbar. Die Gründe hierfür zu beleuchten liegt außerhalb des Fokus der vorliegenden Studie.³⁶ Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** dürfte allerdings einen nicht zu vernachlässigenden Faktor bei der Berufswahl der jungen Frauen und Mädchen darstellen. In einer Gesellschaft, die nach wie vor von traditionellen Rollenbildern geprägt ist, ist nicht von der Hand zu weisen, dass angesichts des mangelnden Angebots an flächendeckender, ganztägiger und ganzjähriger Kinderbetreuung, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit die Karrierewege junger Frauen beeinflusst.³⁷ Tatsache ist jedenfalls, dass die Berufswahl der jungen Frauen und Mädchen — inwieweit diese als Selbstselektion in bestimmte Berufsgruppen und Branchen bezeichnet werden kann, sei dahingestellt — den Prozess der Reduktion des Gender Pay Gaps in Tirol verlangsamt.

³⁴siehe hierzu: Wirtschaftskammer Tirol (2015): Tiroler Lehrlingsstatistik 2014 *und* Gleichstellungsbericht Tirol 2016, S.36 f.

³⁵Beispiele hierfür sind das FiT-Programm (Frauen in Technik und Handwerk) des AMS-Österreich, der Girls' Day der Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH oder die Förderungen der WKO für Mädchen in "Männerberufen".

Für einen Überblick über unterschiedliche Maßnahmen zur Mädchenförderung in der technischen Ausbildung siehe bspw.: <https://www.technischebildung.at/paedagoginnen/maedchenfoerderung/> [16.07.2018]

³⁶siehe hierzu bspw.: Lentner, M. (2016): Berufswahlprozesse junger Frauen: Lebenskonstruktion weiblicher Lehrlinge im Kontext gesellschaftlicher Wandlungsprozesse. Dissertation Johannes Kepler Universität Linz.

³⁷Arbeiterkammer Oberösterreich (2018). Warum arbeitet man Teilzeit?, online unter: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/presseaussendungen/Warum_arbeitet_man_Teilzeit_.html [16.07.2018]

Baierl, A., Kapella, O. (2014). Trend zur Teilzeit - Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. online unter: http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_81_trend_zur_teilzeit.pdf [16.07.2018]

Avenir Suisse (2014). Warum Frauen Frauenberufe wählen. online unter: <https://www.avenir-suisse.ch/warum-frauen-frauenberufe-waehlen/> [16.07.2018]

Methodische Anmerkungen

Schätzung der Entwicklung der Bruttostundenlöhne

Zur Schätzung der Gender Pay Gaps für die Jahre zwischen den Erhebungen der Verdienststrukturerhebung wurden die Daten der Lohnsteuerstatistik herangezogen. Mit Hilfe der Bruttojahresverdienste aus der Lohnsteuerstatistik wurden, getrennt nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht, Wachstumsraten berechnet. Mittels dieser Wachstumsraten konnten die Bruttostundenlöhne aus der Verdienststrukturerhebung für die fehlenden Jahre geschätzt werden und die jeweiligen Lohnunterschiede berechnet werden.

Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gaps

In der vorliegenden Studie wird die Lohnlücke anhand der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern berechnet. Dies hat gegenüber einer Berechnung mittels der Bruttojahres- bzw. Bruttomonatsverdienste den Vorteil, dass Unterschiede in der Arbeitszeit (Teil- bzw. Vollzeit) berücksichtigt werden. Diese Differenzierung ist aufgrund der Tiroler Arbeitsmarktstruktur — in Tirol arbeitet mehr als jede zweite Frau in Teilzeit — wesentlich. Diese Methodik wird in der vorliegenden Studie auf die Daten der Verdienststrukturerhebung angewandt und EU-weit zur Berechnung des EU-Strukturindicators Gender Pay Gap verwendet. Bei der Berechnung des Indicators gelten folgende Grundsätze:

- Datenquelle ist die Verdienststrukturerhebung.
- Basis für die Berechnung sind die Stundenverdienste einschließlich bezahlter Überstunden.
- Vergleiche sollen sich auf Bruttoverdienste (und nicht Nettoverdienste) beziehen.
- Einbezogen werden alle unselbstständig Voll- und Teilzeitbeschäftigten, auch wenn sie weniger als 25 Stunden pro Woche arbeiten.
- Die Berechnung umfasst alle Altersklassen.
- Die Berechnung erfolgt anhand des arithmetischen Mittels der Bruttoverdienste (und nicht des Medians).

Beim so errechneten Gender Pay Gap handelt es sich trotzdem noch um eine unkorrigierte oder unbereinigte Lohnlücke, da weitere Faktoren, die eine Lohngleichheit begründen könnten, nicht betrachtet werden.

Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps (Oaxaca-Blinder-Zerlegung)

Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung ist das am häufigsten verwendete statistische Verfahren zur Berechnung der geschlechtsspezifischen bereinigten Lohnlücke. Hierbei wird derjenige Teil des Gender Pay Gaps herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede (beispielsweise Unterschiede im Ausbildungsniveau oder in der Branche, in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist) zurückzuführen ist. So wird es möglich, die Höhe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Ausstattungsmerkmalen zu bestimmen und Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap zu identifizieren.

Bei der Oaxaca-Blinder-Zerlegung werden zunächst mithilfe des Verfahrens der multiplen Regression getrennt für Frauen und Männer Lohngleichungen geschätzt. Es werden Faktoren, die einen möglichen Lohnunterschied rechtfertigen, in die Gleichung aufgenommen. Die abhängige Variable entspricht dem logarithmierten Bruttostundenlohn. Anschließend werden die beiden Gleichungen voneinander subtrahiert und umgeformt (siehe Gleichung (4) bis Gleichung (8)). Der Lohnunterschied kann somit in zwei Teile zerlegt werden. Der erklärte Teil der Lohnlücke bezieht sich auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der durchschnittlichen Ausstattung mit Humankapital und Merkmalen wie Alter oder dem Betätigungsfeld (Wirtschaftsabschnitt). Der zweite, verbleibende Teil der Lohnlücke wird durch die unterschiedlichen Charakteristika von Frauen und Männern, die in der Lohngleichung enthalten sind, nicht erklärt. Einerseits umfasst dieser Teil Unterschiede in der Bewertung der Charakteristika von Frauen und Männern. Damit ist gemeint, dass sich z.B. ein bestimmter Bildungsabschluss bei Frauen und Männern unterschiedlich auf den Bruttostundenlohn auswirkt. Andererseits bildet der unerklärte Teil des GPG auch jene Variablen ab, welche nicht in der Lohngleichung enthalten sind.

Anhang

Mathematische Darstellung der angewandten Methoden

Berechnung des unbereinigten GPG mittels Bruttostundenbezügen aus der Verdienststrukturerhebung

$$GPG = \frac{\frac{\sum_{k \in M} y_k w_k}{\sum_{k \in M} w_k} - \frac{\sum_{k \in F} y_k w_k}{\sum_{k \in F} w_k}}{\frac{\sum_{k \in M} y_k w_k}{\sum_{k \in M} w_k}} * 100 \quad (1)$$

mit

- y Bruttostundenlohn
- w Hochrechnungsgewicht
- M Männer
- F Frauen

Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung

Lohngleichungen (Regressionsanalyse)

Die Lohngleichungen, welche zur Analyse der Ursachen des GPG verwendet werden, basieren auf der Methode der kleinsten Quadrate (OLS).

$$\mathbf{Y}_f = \beta_{0f} * \mathbf{1} + \beta_f \mathbf{X}_f + \varepsilon_f \quad (2)$$

$$\mathbf{Y}_m = \beta_{0m} * \mathbf{1} + \beta_m \mathbf{X}_m + \varepsilon_m \quad (3)$$

mit

- \mathbf{Y}_g logarithmiertes Einkommen der Untersuchungseinheit i in der Gruppe $g=(m,f)$ (Geschlecht)
- \mathbf{X}_g Ausstattungsvariablen der Untersuchungseinheit i in der Gruppe $g=(m,f)$ (Geschlecht)
- β_g geschätzte Parameter der Regressionsgleichung.
- β_{0g} Konstanten des jeweiligen Regressionsmodells
- ε_g Fehlerterm des jeweiligen Regressionsmodells

In die Regressionsgleichungen wurden folgende erklärende Variablen miteinbezogen:

Variable	Erläuterung
Wirtschaftsabschnitt (ÖNACE 2008)	Dummy-Variable mit Referenzkategorie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung
Berufsgruppe (ÖISCO-08)	Dummy-Variable mit Referenzkategorie Führungskräfte und Akademiker
Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen (in Jahren)	Darstellung in sechs Kategorien, Dummy-Variable mit Referenzkategorie: unter 1 Jahr
Altersgruppen (in Jahren)	Darstellung in vier Kategorien, Dummy-Variable mit Referenzkategorie: bis 29 Jahre
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Dummy-Variable mit Referenzkategorie: Pflichtschule
Beschäftigungsausmaß	Dummy-Variable mit Referenzkategorie: Vollzeit

Dekomposition der Lohnlücke

Durch Subtraktion der obigen Gleichungen voneinander und Umformungen kann die Lohnlücke wie folgt zerlegt werden:

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_f \quad (4)$$

$$\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f \Rightarrow \hat{\beta}_f = \hat{\beta}_m - \Delta \hat{\beta} \quad (5)$$

Einsetzen der Gleichung (6) in (5):

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \Delta \hat{\beta}) \quad (6)$$

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_m + \bar{X}_f \Delta \hat{\beta} \quad (7)$$

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f) + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \bar{X}_f \equiv E + U \quad (8)$$

mit

- E durch die Ausstattungsvariablen erklärter Teil des Gender Pay Gaps
- U unerklärter Teil des Gender Pay Gaps